



門真市人第 146 号

令和 4 年 5 月 26 日

門真市職員労働組合

執行委員長 岩下 みゆき 様

門真市長 宮本 一孝



夏季一時金等について (回答)

1 夏期一時金について

夏期一時金については、去る 5 月 18 日に議決いただいた条例どおりの支給とする。

内容については、4 月 22 日に行われた交渉で回答したとおり、一般職については、期末手当 1.20 か月、勤勉手当は 0.95 か月とし、合計 2.15 か月分を、再任用職員については、期末手当 0.675 か月、勤勉手当は 0.45 か月とし、合計 1.125 か月分を、支給要件を満たす会計年度任用職員については、期末手当 1.20 か月を 6 月 30 日に支給する。

また、会計年度任用職員以外の職員のうち、令和 4 年 6 月期の期末手当を支給される職員であって、令和 3 年 12 月期に期末手当を支給された職員については、令和 4 年 6 月期から、令和 3 年 12 月期に支給された期末手当の額を基礎額として、同年 12 月 1 日における職員の区分に応じ、再任用以外の職員については、0.15 月分、再任用職員については、0.1 月分をそれぞれ調整額として減額する。

なお、このことにより、調整額による減額の対象者については、合計額から調整額を差し引いた額を支給する。

次に、役職段階別加算制度については、職員給与に係る制度の問題であり、廃止することは困難である。

2 人事評価の処遇反映について

人事評価制度については、地方公務員法に基づく、勤勉手当・昇給への反映を含む制度としており、アンケート等で聞いた意見等を参考に、より良い制度となるよう必要に応じ改善を図ってまいります。

3 新型コロナウイルス感染症対策について

新型コロナウイルス感染症対策については、新型コロナウイルスワクチン接種対策グループの設置など、必要に応じて職員体制の見直しを行っており、引き続き各職場の実態に即して対応してまいりたい。

また、コロナ禍における職場環境については、アルコール消毒薬やパーティションの設置等の感染対策のほか、新型コロナウイルス感染症に関連した特別休暇や職務免除の導入を行っており、引き続き、職員が安心して働ける職場環境などの整備に努めてまいりたい。

4 職員採用について

職員採用については、これまでも定年退職者の状況や事務・技術の継承等を念頭に置いた職員体制の確保を行ってきたところである。人員要求への対応は喫緊の課題と考えており、精力的に検討を重ねてきた結果、令和5年4月採用人数については、20人程度と決定したところである。

採用予定職種と人数については、

・事務職（大学卒）	10人程度
・事務職（高校卒等）	4人程度
・事務職（民間企業等職務経験者）	4人程度
・保健師	若干名
・建築技術職	若干名

とする。

令和5年4月1日の基本定数については、臨時給付金業務の終了などが見込まれるため、現時点で本年4月1日の基本定数より若干減少する予定であり、現在実施中である令和4年10月採用と令和5年4月採用を行うことにより、基本定数との差は解消する見込みである。

令和5年度より定年延長を予定しており、2年に1歳ずつ定年年齢を引き上げることにより、定年退職者がいない年度も予定されるが、今後についても、職場状況や普通退職者数、業務量の状況も加味しつつ、採用人数を検討してまいりたい。

5 会計年度任用職員の報酬等について

会計年度任用職員制度については、実情等を踏まえ、総合的に検討をした結果を回答し、令和2年度から運用しているところである。政府の経済対策に基づく国からの通知を踏まえ、保

育士、幼稚園教諭及び保育教諭について、給料表の号給設定を見直し、それぞれ今年2月分から7号給引上げるなど対応を行っており、引き続き法の趣旨等を踏まえ適切に対応してまいりたい。

また、地方公務員共済組合法の改正に伴う今年10月からの会計年度任用職員の市町村共済組合への加入により、人間ドック受診時にかかる費用が原則、9,000円となる。

なお、受診に必要な時間については、これまでと同様、職務専念義務の免除を行う。

6 長時間労働や時間外勤務の上限規制について

長時間労働対策については、効率的な業務運営の推奨、ノー残業デー及びノー残業デー推進月間の実施など、長時間労働の縮減に向け、全庁を上げ取り組んできたところである。

今後とも、引き続き長時間労働対策を積極的に進め、職員の健康を守る立場から、職場実態の把握に努めるとともに、安全衛生委員会での啓発等、職場環境の改善等の取組を進めてまいりたい。

7 夏期休暇について

夏期休暇については、国、府及び府内各市町村の付与状況などの社会情勢を踏まえつつ、市民の理解が得られる休暇制度に見直す必要があると判断し、平成23年4月28日の申入れ時から5日間への見直しを求めているところである。

しかしながら、この間、協議・交渉の中でも議論となった長時間労働については、課題解消に向けた取組を真摯に行う必要性もあることなどを考慮し、慎重に検討を行った結果、今年度についても、昨年同様、7日間とする。

再任用職員のうち、週5日勤務は7日、週4日勤務は4日とする。

一定の要件を満たす会計年度任用職員については、夏季休暇の付与日数を国に準じ3日とする。

取得期間については、7、8、9月の3か月とする。

8 定年の引上げについて

定年延長については、令和5年度60歳に達する職員への情報提供・意思確認を今年度中に行う必要があることから、9月議会において関係条例案を提出できるよう国から示された条例例に基づき、検討をしてまいりたい。

役職定年制度、定年前再任用短時間勤務制度、退職手当のピーク時特例の適用、60歳到達以降の給料月額を7割水準とすること、60歳到達以降の退職手当は当面の間定年扱いとすることなど、定年延長にかかる制度については、基本的に国制度に準拠するよう検討を進めてまいりたい。

職員の給与・勤務労働条件に関する事項につきましては、これまでも労使協議のうえ実施してきたところであり、定年の引上げについても同様に労使協議・労使合意の上、実施してまいりたい。